

DAJ-AE-245-08
22 de septiembre de 2008

Señor
César Gómez Montoya
PRESENTE

Estimado señor:

Por tratarse de materia de nuestra competencia¹, doy respuesta a su nota de consulta, remitida por el Lic. José Pablo Carvajal Cambroner, Secretario del Consejo Nacional de Salarios y recibida en nuestras oficinas el 01 de setiembre del año en curso, mediante la cual solicita respuesta a las siguientes interrogantes:

1. ¿Cuál es el criterio de la Comisión de Salarios sobre la legalidad de los contratos por obra determinada?
2. ¿Cuáles son los requisitos que debe seguir este tipo de contratación y si pueden realizarse en forma verbal?
3. Indicar si este tipo de contratos se encuentra regulado en el Decreto de Salarios Mínimos y qué sucede si el trabajador recibe un salario superior al mínimo, ¿El patrono se encuentra obligado a realizar los ajustes de Ley?
4. Indicar si esos trabajadores están sujetos a jornada laboral.

I.- LOS CONTRATOS POR OBRA DETERMINADA

Para el análisis de su consulta, deben analizarse los conceptos de contrato por tiempo indefinido, a plazo fijo y por obra determinada.

Los contratos por tiempo indefinido son aquellos que se realizan con los trabajadores que van a cubrir las actividades permanentes de la empresa. De

¹ De conformidad con los artículos 3 de la Ley Orgánica y 20 inciso c) del Reglamento de Reorganización y Racionalización, ambos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en relación con el 129 de la Ley General de la Administración Pública, esta Dirección es la competente para atender y resolver consultas que se refieran a la aplicación de la legislación social o sobre la interpretación de las leyes de trabajo, seguridad y bienestar social y demás disposiciones conexas, que formulen las autoridades nacionales, las organizaciones de empresarios y trabajadores y las personas particulares.

esta manera, los trabajadores permanentes, como lo indica la doctrina², son aquellos que se incorporan a la empresa para trabajar satisfaciendo las necesidades normales, constantes y uniformes de ésta.

La regla general es que todos los contratos de trabajo son por tiempo indefinido, sin embargo existen excepciones a dicha regla, las cuales solamente se permiten cuando se enmarcan dentro de los lineamientos que dicta la ley.

En nuestra legislación, el artículo 26 del Código de Trabajo³ establece la posibilidad de contratar por tiempo determinado, en los casos en que su celebración resulte de la naturaleza del servicio que se va a prestar. Si vencido su término subsisten las causas que lo originaron y la materia del trabajo, la misma norma establece que se tendrá por tiempo indefinido. En el mismo sentido, el artículo 27 del Código de Trabajo, dispone que no puede estipularse un contrato de este tipo por más de un año, salvo que se trate de servicios que requieran de una preparación técnica especial, en cuyo caso podrá fijarse un plazo de hasta cinco años.

Los contratos por tiempo determinado pueden ser a plazo fijo o por obra determinada. Los primeros se determinan en función de un período previamente estipulado, mientras que el contrato por obra determinada, es aquel que se celebra para satisfacer las necesidades que eventualmente se presenten en una empresa y en la cual, sin previa fijación de tiempo, el objeto de la prestación personal del servicio subordinado, es la misma obra producida.

El interés particular que pretende tutelar la norma, cuando limita la contratación a un plazo definido, es especialmente la estabilidad en el empleo, pues por imperativo legal, se han establecido una serie de diferencias radicales entre una contratación a plazo fijo o por obra determinada y una sin sujeción a éste, de manera que en el contrato a plazo indefinido se brinda mayor protección a la citada estabilidad laboral, pues aparte de la contratación indefinida, se limitan las causales de justo despido y se establece una indemnización por despidos

² Cabanellas, Guillermo. "Tratado de Derecho Laboral. Doctrina y Legislación Iberoamérica". Tomo II Derecho Individual del Trabajo. Volumen I Contrato de Trabajo. Argentina. Editorial Heliasta S.R.L., 3° edición, 1988, p355.

³ **ARTICULO 26:** El contrato de trabajo sólo podrá estipularse por tiempo determinado en aquellos casos en que su celebración resulte de la naturaleza del servicio que se va a prestar. Si vencido su término subsisten las causas que le dieron origen y la materia del trabajo, se tendrán como contrato por tiempo indefinido, en cuanto beneficie al trabajador, aquél en que es permanente la naturaleza de los contratos.

arbitrarios. Por el contrario, cuando nos encontramos ante una contratación por tiempo determinado, dada su naturaleza especial, la ley no protege los mismos derechos que en el anterior, de manera que si el trabajador sabe de antemano cual es la fecha de finalización de su contrato, no se le causa mayor perjuicio y por ende el patrono no debe indemnizar suma alguna por la expiración del plazo y del contrato.

Al darse el rompimiento de la relación sin justa causa en un contrato por tiempo indefinido, el trabajador tendrá derecho, de acuerdo al tiempo laborado, al pago del preaviso y auxilio de cesantía en los términos que indican los artículos 28 y 29 del citado Código, así como al pago de las vacaciones y aguinaldo proporcionales.

Por su parte, en los contratos a plazo fijo u obra determinada, solamente existirá la posibilidad de indemnización en aquellos casos en que alguna de las partes unilateralmente decida ponerle término al contrato, antes de concluir el plazo o terminar la obra, sin motivo alguno, de conformidad con el artículo 31⁴ del mismo cuerpo de leyes citado. Pero si el contrato llega a su término normal, el trabajador tendrá derecho al pago de vacaciones y aguinaldo proporcionales.

De conformidad con todo lo expuesto, los contratos por obra determinada se encuentran regulados en los artículos 26 y 27 del Código de Trabajo, de los cuales se extrae la necesidad de que esa contratación se derive de una circunstancia temporal y no constituya la actividad permanente de la empresa.

Sobre la posibilidad de celebrar contratos por obra determinada en forma verbal, debe atenderse a lo dispuesto en el artículo 22 del Código de Trabajo, sea que será posible hacerlo siempre que el valor de la obra contratada no exceda los doscientos cincuenta mil colones.

⁴ **Artículo 31.-** *En los contratos a tiempo fijo y para obra determinada, cada una de las partes puede ponerles término, sin justa causa, antes del advenimiento del plazo o de la construcción de la obra, pagando a la otra los daños y perjuicios concretos que demuestre, en relación con el tiempo de duración del contrato, con la dificultad que el trabajador tenga para procurarse cargo o empleo equivalente, o el patrono para encontrar sustituto, todo a juicio de los Tribunales de Trabajo.*

Cuando el patrono ejercite la facultad a que alude el párrafo anterior, deberá pagar además al trabajador, en el mismo momento de dar por concluido el contrato, el importe correspondiente aun día de salario por cada seis días de trabajo continuo ejecutado, o fracción de tiempo menor si no se hubiere ajustado a dicho término, pero en ningún caso esta suma podrá ser inferior al equivalente de tres días de salario. No obstante, si el contrato se hubiere estipulado por seis meses o más, o la ejecución de la obra por su naturaleza o importancia tuviere que durar ese plazo u otro mayor, la referida indemnización adicional nunca podrá ser menor de un mes de salario."

Por último, dado que los contratos por obra determinada forman parte de los contratos de trabajo regulados en nuestra normativa laboral costarricense, las personas contratadas bajo esa modalidad, estarán cubiertas por los derechos y garantías que le concede la misma a todos los trabajadores, entre los que se encuentran, de conformidad con los artículos 136 y 177 del Código de Trabajo, el estar sujeto a una jornada máxima de trabajo y el devengar el salario mínimo.

II.- EL SALARIO MINIMO

El Artículo 57 de nuestra Constitución Política, estipula que todo trabajador tendrá derecho a un salario mínimo, de fijación periódica por jornada normal, que le procure bienestar y existencia digna. De igual forma, establece que éste será siempre el mismo para trabajo igual en idénticas condiciones de eficiencia y que la fijación de salarios mínimos estará a cargo del organismo que la Ley determine.

En el mismo sentido, los artículos 163, 177 y 191 del Código de Trabajo, rigen lo referente a los salarios mínimos y en lo conducente señalan:

“Artículo 163.- El salario se estipulará libremente, pero no podrá ser inferior al que se fije como mínimo, de acuerdo con las prescripciones de esta ley.”

“Artículo 177.- Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra las necesidades normales de su hogar en el orden material, moral y cultural, el cual se fijará periódicamente, atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola.”

“Artículo 191.- La fijación del salario mínimo modifica automáticamente los contratos de trabajo en que se haya estipulado uno inferior y no implica renuncia del trabajador ni abandono del patrono y convenios preexistentes favorables al primero, relativos a la remuneración mayor, a viviendas, tierras de cultivos, herramientas para el trabajo, servicio de médico, suministro de medicinas, hospitalización y otros beneficios semejantes.”

De conformidad con el articulado transcrito, todo trabajador tiene derecho a recibir el salario necesario para cubrir las necesidades esenciales de él y su familia, salario mínimo que de acuerdo a la categoría ocupacional, es fijado y ajustado semestralmente por el Consejo Nacional de Salarios en el Decreto de Salarios Mínimos.

La jurisprudencia también ha sido clara en lo que se refiere al pago de salarios mínimos:

“ El artículo 57 de la Constitución Política garantiza que el salario sea de fijación periódica por jornada normal para que el trabajador puede hacer frente en forma regular y ininterrumpida a los deberes de la subsistencia de su familia.”⁵

“Recuérdese de la misma forma que la normativa laboral solo puede ser pasada por alto, cuando las partes han convenido en superar, en el caso concreto, los mínimos que dicha normativa establece.”⁶

Con fundamento en la legislación y la jurisprudencia citadas podemos concluir que el patrono se encuentra obligado a retribuir los servicios prestados por sus trabajadores de acuerdo con los salarios mínimos establecidos por Ley. Cuando los salarios pagados se encuentren sobre los mínimos fijados por el Estado, no existirá obligación para el patrono de incrementar dichos montos. En el mismo sentido, cuando los salarios, antes del incremento semestral que realiza el Consejo Nacional de Salarios, estuvieran encima de los mínimos vigentes y con el aumento quedarán por debajo, el patrono únicamente deberá aumentar la diferencia que haga falta para equiparar unos con otros, es decir, tampoco estará obligado a realizar el aumento porcentual acordado, si al hacerlo se superaran las sumas determinadas en el Decreto de Salarios Mínimos.

Es importante aclararle que para determinar la pertinencia de los aumentos salariales, se toma en cuenta el salario actual de los trabajadores y no el salario base pactado al iniciar la relación laboral.

⁵ Sala Constitucional, Voto 3579-94

⁶ Sala Segunda, Resolución N° 57 de las 14:30 hrs del 17 de abril de 1991.

Quedan salvo, los casos en que el patrono se haya obligado voluntariamente –por simple costumbre reiterada o por un acuerdo colectivo- a incrementar periódicamente porcentajes permanentes, aunque éstos eventualmente superen los mínimos vigentes, ya que en este supuesto, la práctica establecida en la empresa se incorpora a los contratos de trabajo, convirtiéndose en derecho adquirido que supone una obligación para el patrono y un derecho para el trabajador.⁷

En consecuencia, los trabajadores contratados por obra determinada, tendrán derecho a devengar un salario igual o superior al establecido en el Decreto de Salarios Mínimos, el cual se determinará de acuerdo con la categoría ocupacional en la que se ubique cada uno.

Por último, le indico que los aumentos semestrales del salario, únicamente serán obligatorios para el patrono cuando los salarios pagados se encuentren debajo de los mínimos fijados por el Estado o cuando los salarios pagados estuvieran encima de los mínimos vigentes, pero con el aumento quedaran por debajo.

De Usted, con toda consideración,

Licda. Adriana Benavides Víquez
ASESORA

Abv/pcv
Ampo: 5 D)

⁷ DAJ-AE-099-03 del 08 de marzo del 2003.